

Motion till riksdagen 2021/22:464

av **Ali Esbati m.fl. (V)**

Strejkrätt, föreningsrätt och integritet i arbetslivet

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att de inskränkningar i konflikträtten som genomförts i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet med proposition 2018/19:105 ska rivas upp och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyddet i medbestämmandelagen mot föreningsrättskränkning bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en arbetsrättslig lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

Strejkrätt

Strejkrätten är en grundlagsfäst, demokratisk rättighet skyddad av flera internationella konventioner. Rätten att strejka är helt avgörande för att arbetstagarna ska kunna försvara uppnådda rättigheter och på sikt förbättra dem. Relationen mellan arbetsgivare (arbetsköpare) och arbetstagare (den säljer sin arbetskraft) är i grunden ojämn till arbetsgivarens fördel, eftersom arbetstagaren är beroende av sin inkomst, samtidigt som arbetsgivaren i kraft av en utvidgad tolkning av äganderätten har rätten att leda och fördela arbetet. Den enskilde arbetstagaren är beroende av kollektivt agerande för att faktiskt kunna hävda sig och motverka den strukturella obalansen. Strejk är en yttersta möjlighet att realisera detta och bör värnas på starka principiella grunder. Strejkrätten är ett resultat av arbetarrörelsens långa och mödosamma kamp och utgör i dag en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Om strejkrätten begränsas stärks arbetsgivarnas makt ytterligare medan arbetstagarna försvagas än mer.

I april 2019 lade S-MP-regeringen fram en proposition med förslag som innebär allvarliga och oacceptabla begränsningar i strejkrätten (prop. 2018/19:105). Vänsterpartiet avvisade propositionen med motiveringen att regeringens förslag utgör en ensidig begränsning av arbetstagarsidans stridsåtgärdsrätt, öppnar för avtalsshopping (dvs. att arbetsgivare väljer ett billigare kollektivavtal) och gula fackföreningar (fack som i praktiken styrs eller kontrolleras av arbetsköparen) samt innebär ett oproportionerligt hårt slag mot fristående fackföreningar. Sammantaget medför regeringens förslag begränsningar i strejkrätten, vilkas konsekvenser är svåra att överblicka framöver (mot. 2018/19:3101). I juni 2019 röstade en majoritet i riksdagen för regeringens proposition. Lagändringarna trädde i kraft den 1 augusti 2019.

Under de drygt två år som gått har vi sett flera exempel på avtalsshopping, en av de saker vi varnade för skulle följa av den inskränkta strejkrätten. Elektrikerna har anklagat sin motpart Almega för att systematiskt, genom avtalsshopping, tvinga bort förbundets avtal i larmbranschen till förmån för Unionens avtal – ett avtal som är mer förmånligt för arbetsgivaren. Transport har anklagat flygcateringbolaget Gate Gourmet för avtalsshopping efter att företaget valt att tillämpa Hotell- och restaurangfackets billigare avtal – trots att arbetet omfattas av Transports avtal. Seko har, å sin sida, uttryckt stor oro över att det statligt ägda bolaget Infranord nu ser över möjligheten att byta arbetsgivarorganisation och därmed även kollektivavtal, vilket skulle innebära försämrade villkor för pension och semester. Det mest anmärkningsvärda exemplet torde dock vara solcells företaget Svea Solar som, efter varsel om stridsåtgärder, tecknade avtal med Elektrikerna. Företaget hade dock innan dess tecknat avtal med den gula fackföreningen Tingvallabro – ett avtal med betydligt sämre villkor än Elektrikernas. Eftersom företags avtal med Tingvallabro är ett s.k. förstahandsavtal kan Elektrikerna, med nuvarande lagstiftning, inte vidta stridsåtgärder för att tvinga bort det lönedumpande förstahandsavtalet (Arbetet 2021-06-22, Arbetaren 2021-05-21).

Sannolikt kommer vi att få se fler exempel på arbetsgivare som, i sin iver att sänka kostnaderna, försöker skaffa sig det billigaste kollektivavtalet. Tidigare har fackföreningarna kunnat ta strid för att rätt avtal ska tillämpas. Den möjligheten är nu borta. Strejkförbuds lagstiftningen utgör därmed ett allvarligt hot mot svenska kollektivavtal och öppnar för lönedumpning.

De begränsningar i strejkrätten som genomförts försvagar arbetstagarnas ställning och stärker arbetsköparnas makt i en tid då löntagarna redan är tillbakapressade. Enligt vår mening bör arbetstagarnas position på arbetsmarknaden stärkas. Att angripa en av grundvalarna för ett fritt och välorganiserat arbetsliv går i motsatt riktning. Vänsterpartiet anser därför att de begränsningar i strejkrätten som genomförts mot bakgrund av proposition 2018/19:105 ska rivas upp.

De inskränkningar i konflikträtten som genomförts i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet med proposition 2018/19:105 ska rivas upp. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Föreningsrätt

Enligt föreningsrätten har arbetsgivare och arbetstagare rätt att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och verka för organisationen eller för att sådan bildas. På svensk arbetsmarknad erkändes föreningsrätten av SAF och

LO genom ett avtal 1906. Rätten blev lagfäst 1936 genom lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Sedan 1976 ingår reglerna i medbestämmandelagen (MBL).

Reglerna gäller ömsesidigt, men praktiskt sett innebär föreningsrätten främst en rätt för arbetstagare att tillhöra och verka för fackförening utan att för den skull bli utsatt för diskriminerande åtgärder från arbetsgivarens sida, t.ex. förflyttning till sämre arbete. Enligt praxis i AD krävs konkreta åtgärder, exempelvis i form av en indragen förmån, omplacering eller avskedande, för att en arbetsgivare ska kunna fällas för föreningsrättskränkning. Föreningsrätten kan inte avtalas bort och gäller för en förening och dess medlemmar oavsett om föreningen träffat kollektivavtal med arbetsgivaren eller inte. Den som kränker föreningsrätten kan åläggas att utge skadestånd både till organisation som kränkts och till medlem som haft nackdel av åtgärden. Arbetstagarnas föreningsrätt skyddas också folkrättsligt, bl.a. genom Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner nr 87 och 98 som antagits av Sverige.

Under senare år har det förekommit flera fall av misstänkt föreningsrättskränkning på svensk arbetsmarknad. Ett exempel skedde i samband med Elektrikernas varsel om blockad mot ett larmföretag i Göteborg hösten 2020. Enligt Elektrikerna utsattes deras medlemmar för grova påtryckningar av arbetsgivaren i syfte att få dem att byta fackförbund innan blockaden trädde i kraft (Elektrikern 2020-09-02). Ett annat exempel skedde i samband med Handels varsel om strejk på H & M:s lager i Borås hösten 2020. I det fallet skickade arbetsgivaren ut en blankett där de anställda uppmanades att fylla i facktillhörighet (Handelsnytt 2020-11-10).

Utifrån dagens tillämpning av lagstiftningen ska den som fått sin föreningsrätt kränkt göra sannolikt att föreningsrättskränkning förekommit. Kan arbetstagaren eller arbetsgivaren göra detta skiftar bevisbördan över till den andra parten att påvisa att kränkning ej skett.

Det kan exempelvis vara mycket svårt att göra sannolikt att en arbetstagare blivit hindrad av sin arbetsgivare att delta i strejk eller blivit uppsagd p.g.a. sitt fackliga engagemang. Ofta förekommer också kränkningar genom hot i samtal, där arbetstagaren uppmanas upphöra med sin fackliga verksamhet eller lämna sitt fackförbund – utan en tydlig åtgärd tagen mot arbetstagaren som man kan koppla till kränkningen. Detta skapar ett ojämnt maktförhållande, där den utsatta parten står i underläge mot den kränkande parten, och gör målen om föreningsrättskränkning mycket svåra att driva. Medbestämmandelagens intention om att skydda föreningsrätten riskerar att falla bort om lagstiftningen skyddar den som utövat kränkningen. Vänsterpartiet ser därför ett behov av att se över skyddet för den utsatte.

Skyddet i medbestämmandelagen mot föreningsrättskränkning bör stärkas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Integritet i arbetslivet

Arbetslivet är en av de platser där mest information om oss som individer skapas, lagras och behandlas. Det sker dessutom i en situation där den ena parten, arbetstagaren, står i ett beroendeförhållande till den andra, arbetsgivaren. Arbetsgivarna har dessutom långtgående befogenheter i förhållande till arbetstagarna. Ändå saknas det i dag tydliga regler kring den personliga integriteten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Frågan om personlig integritet i arbetslivet har utretts flera gånger och förslag om lagstiftning har lagts fram, bl.a. i betänkandena Personlig integritet i arbetslivet (SOU 2002:18) och Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). Behovet av en samlad lagstiftning om integritet i arbetslivet har senast lyfts av Integritetskommittén i sitt slutbetänkande Så stärker vi den personliga integriteten (SOU 2017:52). Någon samlad lagstiftning har trots det inte kommit på plats.

Mycket på det här området är i stort sett oreglerat. Även om dessa frågor är komplicerade och den tekniska utvecklingen går snabbt är det mer angeläget än någonsin med en arbetsrättslig lag om personlig integritet i arbetslivet. Det är viktigt med en lagreglering, som i sin tur kan ge upphov till fungerande praxis, för att på ett tydligt och rättssäkert sätt skilja motiverade åtgärder som utförs på sätt som minimerar intrånget i den personliga integriteten från integritetskränkande åtgärder.

En samlad lagstiftning om personlig integritet i arbetslivet bör bl.a. innehålla bestämmelser om: (i) medicinska undersökningar samt alkohol- och drogtest, inklusive regler för om och när man kan ställa krav på vaccin- eller hälsointyg; (ii) när arbetsgivare får kräva att arbetssökande och anställda lämnar utdrag ur belastningsregistret och andra register; (iii) lämplighets- och personlighetstester vid rekrytering och befordran och (iv) kontroller av arbetstagare inklusive kameraövervakning, gps-positionering, prestationsmätning, biometriska uppgifter samt e-post, sociala medier och internetanvändning.

En sådan lagstiftning måste omfatta såväl privat som offentlig sektor och gå att anpassa till olika branscher genom kollektivavtal. På så vis blir den också en viktig del av partsmodellen.

Vad gäller personuppgifter så har allmänna regler om dataskydd (GDPR) betydelse. Ett stort problem i detta sammanhang är att omfattande behandling av känsliga personuppgifter i dag kan baseras på arbetstagarens samtycke, trots att beroendeförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare skapar en maktobalans som gör det mycket svårt för arbetstagaren att säga nej. Det är av stor vikt att personuppgiftsbehandling i arbetslivet aldrig ska kunna grundas enbart på arbetstagarens samtycke, utan den måste motiveras av objektiva skäl. Sverige bör överväga att utnyttja den uttryckliga möjlighet som GDPR ger att ha särskilda regler för arbetslivet.

Genom tydliga regler om personlig integritet i arbetslivet skyddas inte bara arbetstagarnas personliga sfär. Det är också en förutsättning för att skapa den tillit som krävs för att kunna bejaka fördelarna med digitala arbetssätt och förtroende för den kontroll och övervakning som är nödvändig för att skapa ett säkert arbetsliv med en bra arbetsmiljö som förhindrar olyckor.

Vänsterpartiet anser därför att en arbetsrättslig lag om personlig integritet i arbetslivet är nödvändig, men eftersom alltför lång tid har gått sedan dessa frågor senast utreddes samt nya tekniska lösningar och andra förhållanden tillkommit är det ett måste att integritetsfrågorna åter utreds. Det behöver ske skyndsamt och med ett tydligt uppdrag att det ska vara en enkel och sammanhållen lagstiftning för arbetslivet som tar sin utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en arbetsrättslig lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ali Esbati (V)

Ulla Andersson (V)

Lorena Delgado Varas (V)

Tony Haddou (V)

Birger Lahti (V)

Ilona Szatmari Waldau (V)

Ciczie Weidby (V)